

BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dalam dunia ketenagakerjaan pekerja telah diberikan perlindungan hukum oleh negara, yaitu : perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, perlindungan teknis. Pekerja bekerja kepada pengusaha harus menandatangani Perjanjian Kerja sebagai tanda kesepakatan dan juga sebagai pegangan/dasar hukum bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum apabila pengusaha melakukan pelanggaran hukum. Pekerja juga telah melakukan perjuangan yang sangat panjang untuk dapat membentuk organisasi pekerja yang pada akhirnya terbentuklah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai satu-satunya organisasi pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja. Dasar hukum didirikannya untuk pertama kali adlah Permenaker Nomor 05/MEN/1985 tentang Pendaftaran Organisasi Perkerja. Pada tahun 1993 SPSI kembali mendapatkan baju hukum, yaitu Nomer Pendaftaran 357-369/MEN/1993. Dan pada tahun 2000 SPSI mendapatkan baju baru lagi, yaitu pasal 25 s/d pasal 29 dan pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. SPSI memiliki tujuan yang paling utama, yaitu bekerja semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan kesejahteraan para anggotanya bahkan kesejahteraan keluarga pekerja juga. SPSI meruakan

badan hukum berdasarkan pasal 1653 KUHPdata, sehingga secara otomatis SPSI juga merupakan Subyek Hukum. Dengan SPSI sebagai subyek hukum maka SPSI memiliki wewenang untuk dapat mewakili pekerja untuk ikut membuat perjanjian kerja bersama pengusaha dan juga SPSI dapat mewakili pekerja untuk mengugat pengusaha, apabila pengusaha melakukan pelanggaran hukum.

2. Sifat yang dimiliki SPSI untuk dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja adalah bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Kedudukan SPSI sebagai subyek hukum sangatlah menguntungkan karena secara otomatis juga SPSI tanpa ada halang rintang secara hukum dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Dunia ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 maka perselisihan hubungan industrial dapat dibagi 4 (empat) perselisihan, yaitu : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini dapat diselesaikan dengan menggunakan 2 (dua) jalur/jalan untuk mendapatkan perlindungan hukum, yaitu menggunakan jalur penyelesaian diluar pengadilan dan menggunakan jalur penyelesaian di Pengadilan HI. Didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik di luar litigasi maupun non litigasi SPSI dapat ditunjuk oleh pekerja untuk dapat menjadi kuasa hukum dari pekerja itu sendiri. Hal ini yang menjadikan SPSI dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja secara maksimal walaupun SPSI juga dapat

diminta oleh pekerja untuk menjadi arbiter maupun hakim ad-hoc berdasarkan pengalamannya sebagai pengurus SPSI selama lima tahun. Akan tetapi dengan menjadi arbiter dan hakim ad-hoc maka pengurus SPSI itu sendiri harus melepaskan jabatannya sebagai pengurus dari SPSI. Karena apabila masih tetap masih merangkap jabatannya sebagai pengurus SPSI maka putusan yang telah diambil oleh arbiter dan hakim ad-hoc dari usulan pekerja akan menjadi batal demi hukum. Hal ini membuktikan peranserta Serikat Pekerja untuk perlindungan hukum bagi pekerja sangat diharapkan keberadaannya. Bagi para pihak yang belum merasa puas karena merasa haknya masih dilanggar maka dapat melakukan upaya hukum yang dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

- Upaya hukum biasa yang berupa *verzet* dan *cassatie*.
- Upaya hukum luar biasa yang berupa *request civil* dan *darden verzet*.

Saran

1. Pemerintah harus berupaya maksimal dan aktif serta komprehensif untuk dapat mendorong terbentuknya mekanisme atau sistem penyelesaian perselisihan dan melakukan pencegahan perselisihan ditingkat perusahaan. Sehingga Pengadilan HI tidak banyak melakukan penundaan dikeluarkannya putusan.

Pemerintah harus melakukan langkah-langkah aktif untuk dapat mengelola aspek tertentu dari UUPPHI yang sifatnya potensial dalam menimbulkan permasalahan. Misalnya untuk penunjukan hakim ad-hoc dari usulan

serikat pekerja atau dari kalangan serikat pekerja itu sendiri. Pemerintah harus adil dalam penetapannya hakim ad-hoc dari usulan atau kalangan serikat pekerja.

2. Pengurus SPSI harus melakukan peningkatan sumber daya manusianya terutama untuk pengetahuan hukum yang berlaku di Indonesia sehingga SPSI dapat memberikan perlindungan hukum secara maksimal kepada pekerja. Hal ini terutama kepada calon Arbiter atau calon Hakim Ad-Hoc yang telah di usulkan oleh Serikat Pekerja untuk mewakili kepentingan dari pekerja, maupun pengurus Serikat Pekerja yang ditunjuk oleh pekerja untuk menjadi kuasa hukumnya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.



BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dalam dunia ketenagakerjaan pekerja telah diberikan perlindungan hukum oleh negara, yaitu : perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, perlindungan teknis. Pekerja bekerja kepada pengusaha harus menandatangani Perjanjian Kerja sebagai tanda kesepakatan dan juga sebagai pegangan/dasar hukum bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum apabila pengusaha melakukan pelanggaran hukum. Pekerja juga telah melakukan perjuangan yang sangat panjang untuk dapat membentuk organisasi pekerja yang pada akhirnya terbentuklah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai satu-satunya organisasi pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja. Dasar hukum didirikannya untuk pertama kali adlah Permenaker Nomor 05/MEN/1985 tentang Pendaftaran Organisasi Perkerja. Pada tahun 1993 SPSI kembali mendapatkan baju hukum, yaitu Nomer Pendaftaran 357-369/MEN/1993. Dan pada tahun 2000 SPSI mendapatkan baju baru lagi, yaitu pasal 25 s/d pasal 29 dan pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. SPSI memiliki tujuan yang paling utama, yaitu bekerja semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan kesejahteraan para anggotanya bahkan kesejahteraan keluarga pekerja juga. SPSI meruakan

badan hukum berdasarkan pasal 1653 KUHPdata, sehingga secara otomatis SPSI juga merupakan Subyek Hukum. Dengan SPSI sebagai subyek hukum maka SPSI memiliki wewenang untuk dapat mewakili pekerja untuk ikut membuat perjanjian kerja bersama pengusaha dan juga SPSI dapat mewakili pekerja untuk mengugat pengusaha, apabila pengusaha melakukan pelanggaran hukum.

2. Sifat yang dimiliki SPSI untuk dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja adalah bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Kedudukan SPSI sebagai subyek hukum sangatlah menguntungkan karena secara otomatis juga SPSI tanpa ada halang rintang secara hukum dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Dunia ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 maka perselisihan hubungan industrial dapat dibagi 4 (empat) perselisihan, yaitu : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini dapat diselesaikan dengan menggunakan 2 (dua) jalur/jalan untuk mendapatkan perlindungan hukum, yaitu menggunakan jalur penyelesaian diluar pengadilan dan menggunakan jalur penyelesaian di Pengadilan HI. Didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik di luar litigasi maupun non litigasi SPSI dapat ditunjuk oleh pekerja untuk dapat menjadi kuasa hukum dari pekerja itu sendiri. Hal ini yang menjadikan SPSI dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja secara maksimal walaupun SPSI juga dapat

diminta oleh pekerja untuk menjadi arbiter maupun hakim ad-hoc berdasarkan pengalamannya sebagai pengurus SPSI selama lima tahun. Akan tetapi dengan menjadi arbiter dan hakim ad-hoc maka pengurus SPSI itu sendiri harus melepaskan jabatannya sebagai pengurus dari SPSI. Karena apabila masih tetap masih merangkap jabatannya sebagai pengurus SPSI maka putusan yang telah diambil oleh arbiter dan hakim ad-hoc dari usulan pekerja akan menjadi batal demi hukum. Hal ini membuktikan peranserta Serikat Pekerja untuk perlindungan hukum bagi pekerja sangat diharapkan keberadaanya. Bagi para pihak yang belum merasa puas karena merasa haknya masih dilanggar maka dapat melakukan upaya hukum yang dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

- Upaya hukum biasa yang berupa *verzet* dan *cassatie*.
- Upaya hukum luar biasa yang berupa *request civil* dan *darden verzet*.

Saran

1. Pemerintah harus berupaya maksimal dan aktif serta komprehensif untuk dapat mendorong terbentuknya mekanisme atau sistem penyelesaian perselisihan dan melakukan pencegahan perselisihan ditingkat perusahaan. Sehingga Pengadilan HI tidak banyak melakukan penundaan dikeluarkannya putusan.

Pemerintah harus melakukan langkah-langkah aktif untuk dapat mengelola aspek tertentu dari UUPPHI yang sifatnya potensial dalam menimbulkan permasalahan. Misalnya untuk penunjukan hakim ad-hoc dari usulan

serikat pekerja atau dari kalangan serikat pekerja itu sendiri. Pemerintah harus adil dalam penetapannya hakim ad-hoc dari usulan atau kalangan serikat pekerja.

2. Pengurus SPSI harus melakukan peningkatan sumber daya manusianya terutama untuk pengetahuan hukum yang berlaku di Indonesia sehingga SPSI dapat memberikan perlindungan hukum secara maksimal kepada pekerja. Hal ini terutama kepada calon Arbiter atau calon Hakim Ad-Hoc yang telah di usulkan oleh Serikat Pekerja untuk mewakili kepentingan dari pekerja, maupun pengurus Serikat Pekerja yang ditunjuk oleh pekerja untuk menjadi kuasa hukumnya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.